



COELMO®



Communication on Progress.

COP 2021

Indice

COELMO, DAL 1946 SULLA STRADA
DELLA SOSTENIBILITÀ
1.1 COELMO e gli SDG's
1.2 COELMO e il BES
1.3 La metodologia utilizzata

1

2

L'IMPEGNO DI COELMO IN RESPONSABILITÀ
SOCIALE CONDIVISA

- 2.1 L'Empowerment femminile
- 2.2 La dignità del lavoro e il benessere
- 2.3 L'ambiente e territorio
- 2.4 L'Innovazione di processo e prodotto
- 2.5 I numeri della sostenibilità integrale:
NeXt Index® ESG Risk Adjusted
- 2.6 I dati raccolti

LO STAKEHOLDER ENGAGEMENT
PER LA VALUTAZIONE DELLA
SOSTENIBILITÀ INTEGRALE

- 3.1 L'analisi di materialità: il processo
- 3.2 L'analisi di materialità: i risultati
- 3.3 I bisogni emersi

3

4

CONCLUSIONI
E PROSPETTIVE PER IL FUTURO



1. COELMO, dal 1946 sulla strada della sostenibilità



Nel 1946 viene fondata quella che è oggi l'azienda COELMO, specializzata nella progettazione, produzione, commercializzazione, installazione e servizio assistenza di Gruppi Elettrogeni industriali e marini, Motopompe e Cogeneratori in oltre 36 paesi del mondo.

Il suo è un ruolo di leadership, con importanti quote di mercato in diverse applicazioni: da quello telefonico a quello dell'estrazione petrolifera; dal supporto per le operazioni di pace all'estero a quello per le organizzazioni umanitarie; dalle navi commerciali fino alle più sofisticate imbarcazioni da diporto.

Da sempre, COELMO agisce nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della comunità, ad Acerra come altrove.

Ne è testimone il costante investimento in ricerca industriale e tecnologica per sviluppare soluzioni innovative che combinano l'affidabilità delle fonti energetiche tradizionali con la sostenibilità delle energie rinnovabili. COELMO ha un sistema di Gestione Certificato per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e la Responsabilità sociale, capace di coniugare le più recenti tecnologie con l'esperienza di chi opera da tre generazioni nel settore.

Per tutti, dentro e fuori COELMO, l'impegno per la sostenibilità è quotidiano e concreto, accompagnato da convinzione ed entusiasmo, così come dalla consapevolezza che la qualità non risiede solo nell'eccellenza dei prodotti ma anche nella capacità di gestire l'azienda responsabilmente, oltre la retorica.



1.1 COELMO e gli SDG's

Lo storico impegno di COELMO riguardo ai temi della sostenibilità e di uno sviluppo che metta al centro il pianeta e le persone si esemplifica nell'adesione agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) fissati nel Global Compact delle Nazioni Unite. Attraverso questo modello e i principi alla sua base COELMO ha modificato le proprie linee di azione. L'azienda ha redatto un documento che non si ferma ad una mera adesione, ma che porta l'azienda a rendere la sostenibilità un valore guida di tutto il suo operato. I principali obiettivi da raggiungere relativamente a strategia e governance, persone e principi, tutela ambientale e cultura e partecipazione sono:

- integrazione della sostenibilità nelle strategie aziendali e aumento della trasparenza nelle relazioni con gli stakeholder interni ed esterni;

- promozione della strategia di sostenibilità del Gruppo all'esterno
- valorizzazione del capitale umano a livello Gruppo;
- attenzione continua alla salubrità nei luoghi di lavoro;
- promozione di iniziative di Welfare Aziendale e rafforzamento della comunicazione interna;
- aumento continuo dei livelli di efficienza energetica ed ambientale;
- diminuzione del consumo di risorse nei processi di all'interno di materie prime e prodotti;
- promozione e riutilizzo di materiali sostenibili e di materiali di scarto;
- alta innovazione di prodotto e di processo sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale



L'importanza degli SDGs nella strategia aziendale

Le Nazioni Unite, dal 2015, hanno codificato una direzione verso uno sviluppo sostenibile all'interno dell'Agenda2030, dando vita ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). Tutti sono chiamati a contribuire al raggiungimento degli SDGs, ivi incluse le imprese.

Per tali ragioni sono stati messi a punto una serie di strumenti per facilitare l'adozione integrale degli SDGs all'interno dei piani strategici aziendali. Uno dei principali strumenti è la SDG's Compass, la bussola dell'azione aziendale nel quadro dell'Agenda 2030.

Il "World Business Council for Sustainable Development", recependo l'indirizzo secondo il quale tutti sono chiamati a impegnarsi nella realizzazione dell'Agenda, ha realizzato la "CEO Guide to the SDGs". Lo scopo di questa è l'implementazione di soluzioni di *business* che mettano al centro gli obiettivi, rispondendo allo stesso tempo anche ai bisogni e alle ambizioni imprenditoriali.



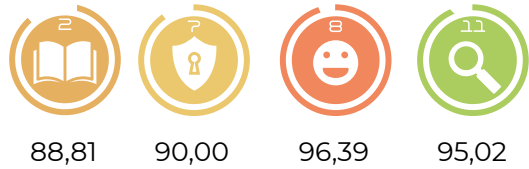
1.2 COELMO e il BES

COELMO si impegna ogni giorno con convinzione ed entusiasmo consapevole, che la sua missione non risiede solo nella qualità e nell'eccellenza dei propri prodotti, ma anche in una gestione che garantisca rispetto delle persone, dell'ambiente e della comunità. Per questo la generazione di un Benessere Equo e Sostenibile per tutti è una parte centrale del lavoro quotidiano.

Guardare all'evoluzione delle strategie aziendali con le lenti del Benessere Equo e Sostenibile, definito dall'Istat, permette a COELMO di costruire un processo produttivo capace non solo di rendicontare aspetti sociali, ambientali ed economici, ma anche e soprattutto di costruire un unico linguaggio condiviso con i clienti e gli stakeholder.

In questo modo, l'azienda trasforma la dinamica del mercato passando da un rapporto monodimensionale fra domanda e offerta a una relazione multidimensionale nella quale l'azienda è capace di rispondere, dominio per dominio, ai bisogni e alle priorità di scelta dei cittadini/consumatori e degli stakeholder. Le attività che svolge COELMO e le modalità con cui le porta a termine permettono all'azienda di incidere su tutti i domini del Benessere Equo e Sostenibile. La grande attenzione alle condizioni di salute dei propri lavoratori, sul posto di lavoro e non, e dei loro familiari è la principale voce all'interno del dominio Salute. Il

profondo impegno profuso nella formazione e nel continuo aggiornamento del proprio personale e nell'organizzazione interna del lavoro invece, permettono un alto sviluppo nelle aree di Istruzione e Formazione e di Lavoro e Conciliazione Tempi di Vita. Il rapporto con le istituzioni, nel massimo rispetto delle regolamentazioni anticorruzione, e le numerose partnership con enti territoriali contribuisce all'impatto che COELMO produce nel dominio Politica e Istituzioni. Centrale nella mission di COELMO è l'impatto nei domini Sicurezza e Benessere Soggettivo. Emblematici sono l'attenzione riguardo alla sicurezza sul posto di lavoro - elemento certificato anche dal riconoscimento OHSAS 18001 - e i sistemi volti a tutelare le risorse umane che permettono la creazione di un clima aperto e disponibile. Un esempio pratico è il sistema di Whistleblowing per le segnalazioni di problematiche interne ed esterne. Gli ultimi due domini in cui si rileva l'impatto prodotto dalle azioni di COELMO sono quelli dell'Ambiente e dell'Innovazione. Nel primo caso, testimonianza di un impegno quotidiano e costante sono la certificazione ISO 14001 e la sede di Acerra a impatto ambientale zero. Nel secondo è centrale l'investimento di COELMO per la creazione di un sistema produttivo evolutivo e adattivo, capace di costruire un vantaggio competitivo durevole non solo per l'azienda, ma anche per il territorio circostante.



L'importanza del BES nelle strategie aziendali

Il progetto del Benessere Equo e Sostenibile dell'Istat nasce con l'obiettivo di valutare il progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. L'analisi dettagliata degli indicatori, pubblicata annualmente nel rapporto Bes a partire dal 2013, mira a rendere il Paese maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle difficoltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche e delle scelte individuali. Da questo framework nasce il BESA che si pone l'obiettivo di adattare questo quadro di riferimento all'universo aziendale. L'obiettivo in questo caso è di costruire un *framework* di comunicazione unico tra impresa e *stakeholders*, così da permettere una più assidua ed efficace collaborazione. In questo modo, l'offerta delle imprese e la domanda dei consumatori sono organizzate secondo un unico linguaggio di riferimento, favorendo la costruzione di strategie più efficaci e impattanti.



1.3 La metodologia utilizzata

Il calcolo del NeXt Index® si basa su uno strumento agile, ma completo e rigoroso, di rendicontazione non finanziaria: il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 (QAP 2.0 NeXt).

Questo strumento, ideato e aggiornato nel tempo dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt, il quale rappresenta e raccoglie stakeholders di vario genere e tipologia rappresentativi degli interessi principali della società nazionale, permette all'organizzazione di valutarsi autonomamente, ma rigorosamente.

Perché l'autovalutazione? Essa permette anche alle organizzazioni di medie e piccole dimensioni di attivare il processo, così da eliminare le limitazioni create da un elevato costo di una valutazione esterna. L'obiettivo del Questionario è quello di rendicontare la capacità del soggetto di generare benessere multidimensionale, attraverso l'attivazione di processi di sviluppo sostenibile costruiti in una logica di rete.

L'impianto complessivo del QAP2.0-NeXt è stato elaborato all'interno di una triplice cornice di riferimento:

- internazionale: coerente e sinergica con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030;
- nazionale: in riferimento ai dodici domini del BES – Benessere Equo e Sostenibile;
- di rete: aggregando e valorizzando i diversi approcci presenti nella compagine associativa di NeXt.

Il QAP2.0-NeXt si articola in sei aree di valore:

1. L'azienda e il governo dell'organizzazione
2. Le persone e l'ambiente di lavoro
3. I rapporti con i cittadini/consumatori
4. La catena di fornitura
5. I comportamenti verso l'ambiente naturale
6. I comportamenti verso la comunità locale.

L'elemento della valutazione è oggettivo grazie alla conversione dei trenta indicatori totali in dati misurabili e verificabili. All'ente valutato sono richiesti, per avvalorare il punteggio autoassegnatosi, una misurazione precisa e documenti probanti ricchi di motivazione così da oggettivizzare ulteriormente il percorso.

In assenza di uno dei due elementi, all'indicatore corrispondente sarà attribuito, in sede di verifica, il punteggio minimo. Con il supporto dei documenti si riduce la discrezionalità interpretativa e si permette un confronto nel tempo così da valorizzare l'evoluzione e il miglioramento.

Non tutte le aree e tutti gli indicatori all'interno di essi hanno lo stesso peso nella vita di un'organizzazione. Per questo NeXt si è avvalso del proprio Comitato Tecnico Scientifico per costruire un sistema di ponderazione capace di tener conto di tali differenze. In questo modo il risultato è costruito in base ad una scala di ponderazione frutto del confronto tra stakeholders differenti, presenti nel Comitato Tecnico Scientifico di NeXt, rispecchianti i vari punti di vista della società e, conseguentemente le diverse priorità.¹

Alla fine del processo di valutazione si avranno una serie di informazioni complementari fra di loro per definire il posizionamento e, in seguito, l'evoluzione delle strategie di intervento da adottare:

- Il punteggio complessivo di sintesi;
- Il punteggio per Area del Questionario;
- Il Punteggio per ciascun indicatore;
- La percentuale di impegno sui domini del BES;
- La percentuale di impegno sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Questi risultati assumeranno ancora maggior valore se confrontati nel tempo, in quanto permetteranno di monitorare l'evoluzione della capacità dell'organizzazione di generare un impatto significativo sul territorio di riferimento e, ovviamente, all'interno della propria realtà.



¹ Per il dettaglio sulla metodologia si veda il manuale operativo di NeXt: Becchetti, L., Raffaele, L. e Semplici, L., a cura di (2020). *Come Cambiare l'Economia. Strumenti di rendicontazione, progettazione e valutazione multidimensionali e partecipati*. Soveria Mannelli: Rubbettino Editore.

2. L'impegno di COELMO in Responsabilità Sociale Condivisa



Per COELMO, la responsabilità sociale condivisa è un aspetto centrale e perfettamente integrato alle strategie aziendali.

La Responsabilità Sociale Condivisa, evoluzione della Corporate Social Responsibility, parte da un approccio che visualizza l'azienda come parte integrante di un insieme di soggetti che con il loro impegno intervengono per attivare processi di sviluppo sostenibile integrale nel territorio. Il centro di questo nuovo approccio è il territorio stesso; in questa direzione l'impatto delle scelte aziendali non è solo di natura economica, ambientale e sociale, ma anche culturale e politica. La prospettiva della Responsabilità Sociale Condivisa permette all'attività produttiva di diventare attività di cittadinanza, rendendo l'impresa parte di una comunità che, con stile di co-progettazione, genera un cambiamento multidimensionale caratterizzato da decentralizzazione, collaborazione e partecipazione.

La Responsabilità Sociale Condivisa di COELMO si articola in diversi ambiti, in primis quello della valorizzazione delle diversità per una riduzione delle disuguaglianze, specialmente quelle di genere.

Anche l'impegno per la dignità del lavoro è centrale e multi-forme per COELMO, che può così garantire ai suoi lavoratori e alle sue lavoratrici un benessere che non è solo lavorativo e che supera le mura aziendali. La responsabilità sociale di impresa e in particolare quella rivolta alla tutela dell'Ambiente si coniuga con l'impegno di COELMO verso il territorio e il suo sviluppo, altrettanto integrato e sostenibile.

Infine, forte è anche la spinta di COELMO per attivare processi di innovazione che nascono già coerenti con i principi della CSR e della sostenibilità integrale.

2.1 L'Empowerment femminile

Obiettivo prioritario per COELMO è quello di garantire a tutto il suo personale la possibilità di crescere in un ambiente lavorativo dove la diversità viene considerata un valore aggiunto.

In particolare, la sua *Inclusion Policy* ha dimostrato di promuovere e sostenere le pari opportunità per le sue dipendenti donne, contrastando ogni tipo di discriminazione di genere e condannando qualsiasi forma di molestia.

Primi in Italia ad ottenere la certificazione in ottica di genere, nell'anno 2020 l'azienda è stata premiata con una seconda medesima certificazione, a conferma del suo impegno costante, strutturale e non sporadico per le donne. L'intenzione di COELMO è quello di assicurare le stesse condizioni lavorative a tutti i dipendenti, promuovendo al contempo iniziative concrete per agevolare la gestione del rapporto tra vita familiare e vita professionale, a partire da un'offerta lavorativa con varie tipologie contrattuali, dignitose in ogni caso.

Al di dentro come al di fuori della propria azienda, inoltre, COELMO ha promosso il manifesto contro la violenza sulle donne nei luoghi di lavoro, anche come responsabile del "Movimento Donne UCID" - associazione di imprese in Italia impegnata a costruire un mondo professionale senza discriminazioni, in cui l'uguaglianza di genere e la cultura dell'inclusione supportano la crescita dell'organizzazione stessa.

Un'altra testimonianza dell'impegno assunto da COELMO in termini di inclusione e diversità è l'adozione degli "Women's Empowerment Principles", promossi da UN Women e dal Global Compact delle Nazioni Unite per promuovere la parità di genere e l'*empowerment femminile* sul luogo di lavoro e nelle comunità in generale.

Il multiculturalismo è altresì promosso e sostenuto dall'azienda, che lo ritiene fondamentale per lo sviluppo di elementi innovativi e distintivi in grado di accrescere la competitività del *brand*, tra le altre cose. Coerentemente con il proprio codice etico, COELMO garantisce tutte le pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, di età, di stato di salute, di nazionalità, di opinioni politiche o religiose.

2.2 Dignità del lavoro e benessere

Per tutti, COELMO garantisce il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, di aderire ad associazioni e di svolgere attività sindacali. Queste ultime, per di più, scandiscono gli accordi sindacali con i quali l'azienda definisce gli orari di lavoro, inclusi flessibilità e straordinari, così come il godimento delle ferie e la fruizione di permessi. Al contempo, al fine di favorire la meritocrazia insieme allo spirito di squadra e di appartenenza, si è scelto di implementare un sistema di remunerazione differenziato per i diversi inquadramenti aziendali che, oltre alla componente retributiva, includa anche incentivi economici legati sia a obiettivi individuali sia aziendali.

Un grande impegno viene riservato alla lotta contro il lavoro sommerso e forzato dei più piccoli, non solamente dei più grandi. A tal proposito, COELMO ha adottato la Politica per il contrasto al lavoro minorile per evitare che tutti i minori di età possano essere esposti a situazioni rischiose o nocive per il loro sviluppo e per la loro salute fisica e mentale. Un impegno che non può che applicarsi a partire dalla propria catena di fornitura, per cui l'azienda ha istituito una procedura all'interno del proprio sistema integrato di qualità per l'identificazione, la denuncia ed il piano di recupero del minore sfruttato. Il benessere dei lavoratori e delle comunità a cui gli stessi appartengono, dall'azienda alla famiglia al territorio, passa anche dalle iniziative di miglioramento del *work-life balance*. In tal senso, l'impegno di COELMO non manca: attraverso lo specifico presidio del "Concilia Point", vengono erogati tanti diversi servizi per sostenere il miglioramento delle condizioni lavorative, favorendone la conciliazione con i tempi di vita.

L'attenzione verso le persone e il loro benessere lavora-

tivo più ampio si concretizza pure nella realizzazione di spazi aziendali tanto funzionali quanto piacevoli, attraverso specifiche iniziative di riqualificazione e decorazione.

Con l'avvento del COVID-19, COELMO ha offerto a tutti i suoi dipendenti e ai rispettivi nuclei familiari, un'ulteriore copertura assicurativa e sanitaria. Sono state finanche garantite modalità sicure di accesso agli uffici e agli spazi di produzione, ore di formazione extra per la tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici sul posto di lavoro ovvero soluzioni flessibili alle loro esigenze quali ferie, permessi, congedi parentali, ecc. L'opportunità dello *smart working*, invece, si ritrova nel contesto di COELMO in un periodo ben precedente all'emergenza pandemica, per un'azienda sempre attenta ai cambiamenti del lavoro e ai bisogni sociali che ne derivano.



2.3 L'ambiente e il territorio

La responsabilità sociale verso l'ambiente si somma alle numerose iniziative che COELMO quotidianamente intraprende per un benessere multi dimensionale, maggiore e condiviso. Più precisamente, COELMO persegue l'obiettivo di contribuire in modo positivo alla tutela e alla salvaguardia dell'ambiente attraverso lo sviluppo di strategie e iniziative

volte a favorire la minimizzazione degli impatti ambientali connessi allo svolgimento delle attività aziendali. Per questo l'azienda è certificata ISO 14001, elemento che comporta la definizione del Sistema di Gestione Ambientale, il monitoraggio delle emissioni e l'uso responsabile delle risorse energetiche.

COELMO pone, di fatto, particolare attenzione al consumo. Per esempio, quello di energia elettrica proviene per il 50% da fonti rinnovabili o, meglio, da impianti di energia fotovoltaica installati all'interno dello stabilimento. L'autoproduzione attraverso gli impianti fotovoltaici ha, anzi, consentito un risparmio di CO2 immessa in atmosfera pari a 686.222,55 kg in tre anni.

Tale scelta, risultata dunque vincente, si associa a quella

di realizzare un sistema di produzione di energia elettrica "Ibrido", che integra i sistemi tradizionali di produzione con fonti rinnovabili ottenendo una riduzione dei livelli di emissioni di CO2, nonché a quella di costruire un nuovo stabilimento a "impatto zero" – sempre nel territorio di Napoli e più precisamente ad Acerra. Contestualmente, si è proceduto a sensibilizzare il personale dei reparti produttivi verso una maggiore tutela ambientale, ad implementare la raccolta differenziata – che riguarda oggi il 90% dei rifiuti totali - fino ad incoraggiare i dipendenti in *smart working* a mettere in atto, anche all'interno del proprio ambiente domestico, le modalità di lavoro orientate alla riduzione dell'impatto sull'ambiente, specialmente l'uso efficiente dell'illuminazione, del riscaldamento, della carta e dei dispositivi elettronici.

Poiché l'impegno verso l'ambiente è per COELMO *in primis* una strategia di crescita, esso non può che coniugarsi con l'impegno aziendale verso il territorio, per uno sviluppo integrato e sostenibile anche a livello locale. I rapporti dell'azienda con le amministrazioni locali sono da sempre improntati alla massima collaborazione e, in questi anni, hanno contribuito alla riuscita di numerosi eventi e iniziative sul territorio. Ne è un esempio il progetto di ricerca "EcoFoodFertility" – uno studio di valutazione dell'impatto ambientale ed alimentare sulle funzioni riproduttive della popolazione maschile residente nella cosiddetta "Terra dei Fuochi".

2.4 L'Innovazione di processo e prodotto

Volendo coniugare le più recenti tecnologie con l'esperienza di chi opera da tre generazioni nel settore, COELMO investe costantemente nella ricerca industriale più avanzata. Ciò contribuisce a consolidare il suo ruolo di azienda sostenibile e leader nel settore – una combinazione che, solo qualche anno fa, sembrava irrealizzabile.

Il programma di investimento si costituisce di un insieme di beni, materiali e immateriali, riconducibile alla linea di intervento LI4 “*Sistemi di produzione evolutivi ed adattivi*”, dell'area tematica “Fabbrica intelligente” della Strategia nazionale di specializzazione intelligente, di cui all'allegato 1 del DM 9 marzo 2018.

Tale investimento comporta la realizzazione di un sistema produttivo evolutivo ed adattivo, ad alta efficienza, che, connettendo ed integrando le diverse componenti fisiche e digitali del processo, consente la creazione ed il mantenimento di un vantaggio competitivo durevole di costo.

Ad oggi, COELMO progetta e produce Gruppi Elettrogeni Industriali e Marini da 3 a 3000 kVA, integrando componenti acquisiti presso fornitori esterni e collaudando i gruppi elettrogeni così realizzati. I precedenti sistemi di gestione dei processi erano basati su procedure manuali, spesso poco efficienti e molto discrezionali. COELMO si è quindi orientata verso un sistema di gestione dei processi produttivi che sapesse governare la variabilità, nel tempo e nelle caratteristiche, della domanda di Gruppi Elettrogeni, adattando di volta in volta i processi produttivi ed organizzativi. Un nuovo sistema che, inoltre, consente di creare una cultura organizzativa e che rappresenta una guida per il percorso evolutivo dell'azienda in un ambiente competitivo dinamico ed incerto come l'economia globale e contemporanea. Il tutto con l'obiettivo di rendere efficiente e più economico il processo produttivo, anche attraverso un prodotto finito che abbia un'alta affidabilità, senza difettosità.

La creazione di un reparto di lavorazione (taglio, piegatura, saldatura, verniciatura e collaudo) delle componenti strutturali metalliche dei Gruppi Elettrogeni, in precedenza acquistati presso piccoli subfornitori, è senza dubbio l'elemento chiave del processo di ammodernamento gestionale. Tale integrazione verticale, infatti, oltre che ridurre i costi d'acquisto e migliorare i tempi di produzione, elementi che da soli fornirebbero un elemento economico di positiva valutazione dell'operazione di investimento, inserisce e rende controllabile una fase cruciale del nuovo sistema produttivo di COELMO.



Non sarebbe pensabile, infatti, ottenere una fabbrica cosiddetta “intelligente” senza poter governare e gestire consapevolmente l'intero ciclo produttivo e le sue fasi principali. Così, oltre che il centro di lavoro carpenterie metalliche, il progetto di investimento ed ammodernamento ha riguardato, come meglio specificato nel successivo paragrafo anche il magazzino, l'assemblaggio, il collaudo e controllo qualità ed i sistemi gestionali (ERP), andando a coprire tutti i reparti di lavorazione di COELMO.

Sul lato logistico, gli interventi riguardano l'infrastruttura del magazzino e dei sistemi di monitoraggio e controllo in entrata ed uscita di materie prime, semilavorati e prodotti finiti. La tempestività nel segnalare l'ingresso di una materia prima necessaria ad una particolare lavorazione, oppure la disponibilità, a valle di una determinata fase di lavoro, di un semilavorato nel magazzino dedicato, è un elemento fondamentale di un processo produttivo efficiente.

Sul fronte dell'assemblaggio prodotti, il progetto comporta una radicale modifica del processo attuale. In precedenza questi era monitorato solo in fase di avvio e conclusione: poche o nulle erano le informazioni circa l'avanzamento progressivo della produzione, rendendosi quasi impossibile una programmazione attendibile. L'investimento ha portato l'installazione di sistemi per il monitoraggio dell'avanzamento produzione che metterà a disposizione tali dati a tutte le funzioni (ad es. commerciale, controllo di gestione e finanziario) e, soprattutto, alle fasi successive di produzione.

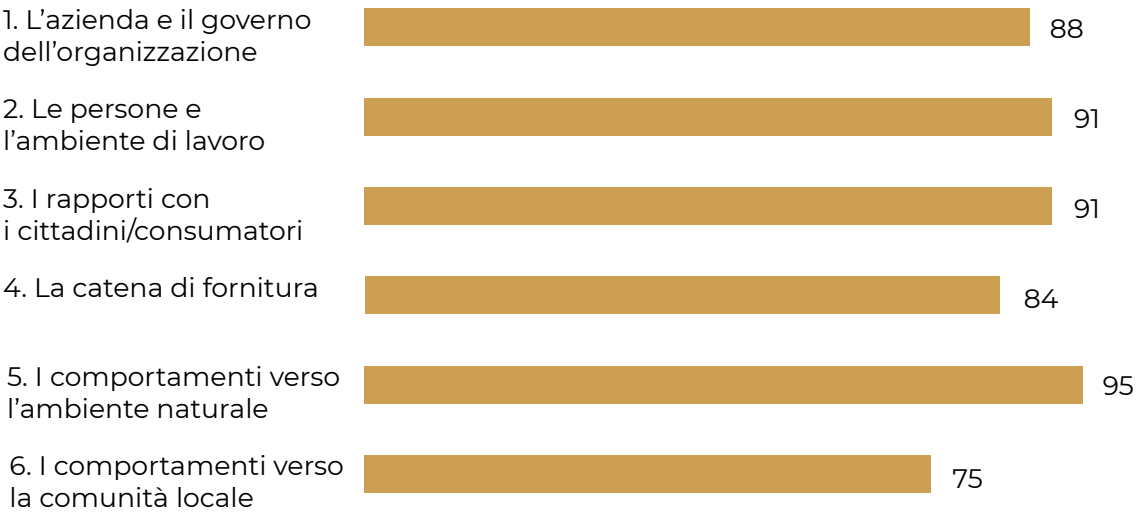
Il progetto ha previsto anche la creazione di un centro di collaudo e controllo qualità con la fondamentale funzione di verificare, testare e, soprattutto, fornire continue informazioni di miglioramento dei principi costruttivi (design) e delle modalità di produzione ed assemblaggio, con l'obiettivo di realizzare Gruppi Elettrogeni con il minor numero di difetti progettuali e/o di assemblaggio (*zero defect manufacturing*). In assenza di tale centro, non ci sarebbe stata la possibilità di misurare e variare le scelte compiute in fase di progettazione e produzione. Il centro di collaudo e controllo qualità rappresenta il logico completamento dell'intero processo produttivo. Il risultato ambito è un sistema produttivo che in tutte le sue fasi si caratterizza per un flusso di informazioni tale da automatizzare molti processi, ad esempio l'invio di istruzioni alle macchine o agli operatori, che non sarà più manuale ma automatizzato, o la raccolta di informazioni dalle macchine, dove per informazioni si intende informazioni di business (relative a consumi, quantità prodotte, fermate ecc..) e, dunque, informazioni di valore che potranno essere analizzate per consentire, successivamente, al management di prendere decisioni più consapevoli, basate su fatti.

Tutto ciò, ovviamente, consente a COELMO di avere un aumento dell'efficacia e dell'efficienza della produzione, una riduzione dei costi, un aumento della qualità dei prodotti, nonché un passo in avanti per la sua trasformazione verso il modello di “Fabbrica Intelligente”.

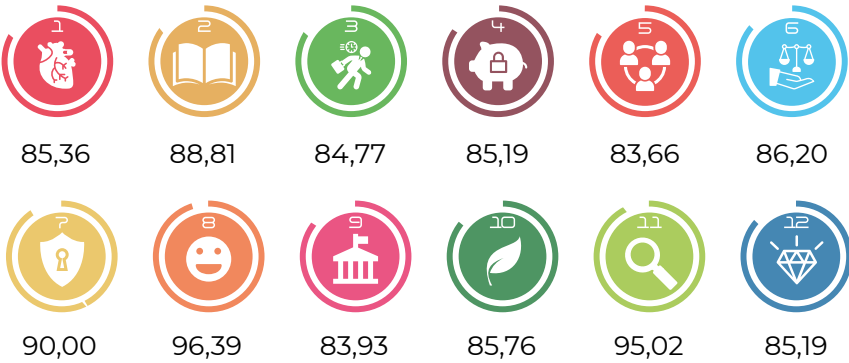
2.5 I numeri della sostenibilità integrale:
i risultati del NeXt Index®



NeXt Index® ESG Risk Adjusted: classe AA+ azienda sostenibile con avviati processi di miglioramento della sostenibilità
L'azienda ha certificato di non riportare alcuna controversia in essere di natura sociale, economia e ambientale.



Impegno sui domini BES



Impegno sugli SDGs















NeXt Index® ESG Risk Adjusted

Il **NeXt Index®** non è solo una metodologia per realizzare reportistiche di rendicontazione non finanziaria e attivare percorsi di valutazione d’impatto, ma anche lo strumento per essere valutato in chiave ESG dagli intermediari finanziari.

Il **NeXt Index®** è già collegato con i principi ESG, registrato con BES e SDGs (Figura 1), e il punteggio ottenuto permette di posizionarsi sul Rating ESG (Figura 2) appositamente costruito e adottabile, per il principio di equivalenza, per la richiesta di finanziamenti.

In particolare, il NeXt Index® ESG Risk Adjusted si ottiene sottraendo, tramite un apposito algoritmo ingegnerizzato dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt, al punteggio del NeXt Index® le penalità derivanti dalla valutazione delle controversie.

Figura 1 – Collegamento fra NeXt Index® e principi ESG

	NeXt Index® ESG Risk Adjusted					
	Sustainability Aspect	Environment	Social		Governance	
	Area/ Indicators	Area 4-5 10 indicators	Area 2-6 10 indicators		Area 1-3 10 indicators	
	Weightings	38,2%	30,4%		31,4%	
	ISO	ISO-14001:2015	ISO-45001:2018	ISO-37001:2016	ISO-90001:2015	ISO-270001:2013
		ISO-50001:2018	ISO-22000:2018	ISO-26000:2010	ISO-19600:2014	ISO-22301:2019
			ISO-9004:2018		ISO-56002:2019	ISO-9004:2018
	Sustainable Development Goals					
	Benessere Equo e Sostenibile					

NeXt Index® ESG Risk Adjusted		
NeXt Index® 91-100	AAA+ AAA AAA-	Azienda Sostenibile <i>Sustainable Company</i>
NeXt Index® 81-90	AA+ AA AA-	Azienda Sostenibile con avviati processi di miglioramnto della sostenibilità <i>Sustainable Company with ongoing processes on sustainability's improvement</i>
NeXt Index® 71-80	A+ A A-	Azienda che ha avviato i processi di Sostenibilità. <i>Company that has launched Sustainability processes</i>
NeXt Index® 50-70	BBB+ BBB BBB-	Azienda con parziale impatto negativo sulla Sostenibilità <i>Company with partial negative impact on Sustainability</i>
NeXt Index® 25-49	CCC+ CCC CCC-	Azienda con influenza negativa sulla Sostenibilità <i>Company with negative influence on Sustainability</i>
NeXt Index® 0-24	D	Azienda non sostenibile <i>Not sustainable company</i>

2.6 I dati raccolti

Le sei aree del questionario valutano settori fondamentali della vita di un'organizzazione che vuole implementare una visione operativa della sostenibilità integrale. Le aree sono articolate, a loro volta, in 5 indicatori ciascuna, per un totale di 30 indicatori oggettivi, ciascuno dei quali è collegato a un dominio BES e a un SDGs prioritario di riferimento. Per ciascun indicatore sono presenti, come possibilità di risposta, 5 classi di livello corrispondenti ai punteggi da 1 (minimo) a 5 (massimo). Il soggetto che si vuole autovalutare misura ogni indicatore, esprimendo il suo posizionamento all'interno di una delle classi di livello, tramite il *flag* sul relativo punteggio indicato da 1 a 5.

Area 1 – Il governo dell'organizzazione:

comprende tutte le scelte strategiche aziendali riferibili all'area management, trasparenza e cultura di impresa. Questa area di valutazione è strettamente correlata ai domini BES della Politica e Istituzioni e del Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita: essa costituisce l'elemento fondamentale per una gestione etica e sostenibile dell'organizzazione e per un'accurata scelta di associati e partner.

Area 2 – Le persone e l'ambiente di lavoro:

comprende tutto il funzionamento interno dell'organizzazione. Questa area di valutazione è strettamente correlata ai domini del BES relativi a Politica e Istituzioni e a Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita. Alla base di quest'area vi è la creazione di un clima interno all'organizzazione favorevole e fertile per lo sviluppo umano.

Area 3 – I rapporti con i cittadini/consumatori:

comprendono tutte le relazioni esterne all'organizzazione. Questo settore fa principalmente riferimento ai domini BES delle Relazioni Sociali, Istruzione e Formazione, Ricerca, Innovazione e Creatività e Benessere Soggettivo. L'elaborazione di un rapporto trasparente basato sull'ascolto attivo e un'informazione completa e documentata ai clienti/consumatori è alla base di una gestione e di un'evoluzione sostenibile dell'organizzazione.

Area 5 – I comportamenti verso l'ambiente naturale,

comprendono tutte le azioni volte alla protezione del pianeta e alla lotta al cambiamento climatico. I domini BES di riferimento in quest'area sono quello dell'Ambiente e dell'Istruzione e Formazione. Centrali in questa sezione sono l'impegno nella riduzione delle emissioni inquinanti e climalteranti, l'approccio di economia circolare e l'utilizzo delle fonti rinnovabili, tutto questo è affiancato ad un percorso di formazione e sensibilizzazione riguardo questi temi.











Area 4 – La catena di fornitura:

comprende tutta la gestione della filiera. In questa sezione il dominio BES a cui si fa particolare riferimento è quello delle Relazioni Sociali. Una catena di valore che sia monitorata e tracciabile sia nella sua parte fisica che finanziaria permette di avere un quadro completo della sostenibilità dell'organizzazione.

Area 6 – I comportamenti verso la comunità locale,

comprendono tutte le relazioni con il territorio circostante all'organizzazione. I domini BES di riferimento in quest'area sono quelli delle Relazioni Sociali, del Paesaggio e Patrimonio Culturale e del Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita. Uno sviluppo sostenibile non può infatti prescindere dal rapporto con la comunità locale vicina: la relazione con università, scuole, cittadinanza e istituzioni è il nerbo di uno sviluppo sostenibile per attivare processi volti a generare Benessere Equo e Sostenibile.

Area 1 - Il governo e l'organizzazione

Indicatore	Punteggio	Motivazione/link/documento probante	Domio BES	SDGs
Trasparenza degli associati e della provenienza del capitale	5/5	Certificato camerale		
Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione	4/5	Procedura di qualifica dei fornitori		
Strategie di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse	4/5	Dichiarazione della Politica Integrata ed analisi di contesto		
Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'azienda	4/5	Accordi sindacali		
Differenziale tra la retribuzione minima e massima all'interno dell'azienda	5/5	Buste paga		











Area 2 - Le persone e l'ambiente di lavoro

Indicatore	Punteggio	Motivazione/link/documento probante	Domio BES	SDGs
Clima collaborativo, partecipativo e solidale	5/5	Social Performance Team		
Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)	3/5	Buste paga		
Dialogo con la rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	5/5	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale		
Sistemi di conciliazione dei tempi di vita/lavoro (opportunità di genere, lavoro agile, ecc..)	5/5	Accordi sullo Smart Working per il work life balance		
Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali, tramite formazione e apprendimento permanente.	5/5	Aula di formazione, Corso per lo sviluppo delle competenze. Formazione oltre quanto previsto dal CCNLL. Corsi di qualificazione.		












Area 3 - Il rapporto con i cittadini

Indicatore	Punteggio	Motivazione/link/documento probante	Domio BES	SDGs
Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o consumatori finali, per comprendere e aumentare la loro soddisfazione, nel rispetto degli altri stakeholders (facilitando il dialogo, anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali ecc.)	5/5	Feedback sui Claim -Claim index. Numero verde. Casella postale elettronica di supporto.		
Informazione completa e documentata ai clienti sulla sostenibilità sociale e ambientale dei prodotti/ servizi e dei processi produttivi	4/5	Nostra ERP e schede di sicurezza prodotti.		
Valorizzazione dei clienti quale stimolo per l'innovazione, partnership con i clienti e co-progettazione di prodotti e servizi	5/5	La progettazione dei nostri prodotti viene sottoposta e condivisa con i nostri clienti.		
Modalità efficaci di gestione e risoluzione dei reclami, garantendo una adeguata gestione delle tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione	4/5	Accordi sullo Smart Working per il work life balance		
Misurazione del tasso di soddisfazione dei consumatori	5/5	Servizio After Sales Service on line h24 e contratti di assistenza		

Area 4 - La catena di fornitura

Indicatore	Punteggio	Motivazione/link/documento probante	Domio BES	SDGs
Tracciabilità della catena di fornitura	5/5	Tramite ERP		
Attivazione di criteri e procedure, relative alla scelta dei fornitori, basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale	4/5	Procedura di qualifica dei fornitori		
Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio, da parte dei propri fornitori, del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale	4/5	Processi di qualifica		
Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, formazione continua, ecc.)	3/5	Documenti contabili.		
Rispetto ai fornitori vengono rispettati i principi dell'approvvigionamento sostenibile per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati	5/5	Procedure con richiesta di schede di sicurezza dei prodotti che acquistiamo.		

Area 5 - I rapporti con l'ambiente naturale

Indicatore	Punteggio	Motivazione/link/documento probante	Domio BES	SDGs
Misure di contrasto al cambiamento climatico e di riduzione dei consumi energetici, attraverso la riduzione di emissioni inquinanti e climalteranti	5/5	Sistema di autoproduzione con pannelli fotovoltaici		
Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, materie prime seconde, scari e rifiuti	4/5	Packaging a basso impatto ambientale. Gestione documentata dei rifiuti. Recupero di alcune tipologie di materiali.		
Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili	5/5	Autoproduzione di energia elettrica attraverso impianto fotovoltaico.		
Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente	5/5	Corsi di formazione alle maestranze.		
Consumo responsabile delle risorse energetiche	5/5	L'autoproduzione di energia elettrica copra quasi per intero le necessità energetiche.		 

Area 6 - Il rapporto con le comunità locali

Indicatore	Punteggio	Motivazione/link/documento probante	Domio BES	SDGs
Apertura e confronto, in relazione all'attività aziendale e alle sue ricadute, con le comunità locali e i cittadini	4/5	Contratti di alternanza scuola-lavoro con istituti scolastici presenti sul territorio. Conferenze.		
Dialogo costante e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)	4/5	ASI Napoli, Comune di Acerra, Città Metropolitana di Napoli		
Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della comunità locale	3/5	Partecipazione a progetti ASI. Partecipazione a progetti sul territorio.		
Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio	5/5	La maggior parte delle maestranze sono Campani		
Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete	3/5	Fatture di acquisto		



3. Lo stakeholder engagement per la valutazione della sostenibilità integrale



Una volta compilato il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt, si passa allo step successivo, che costituisce il centro della natura partecipata della valutazione: lo *stakeholder engagement*.

La prima fase di questo processo è la selezione degli stakeholders dell'organizzazione. Questi vengono scelti tra i portatori di interesse circostanti ad essa e che vengono toccati in modo diretto e indiretto dalle azioni portate avanti dalla stessa.

La selezione è fatta tramite una matrice basata su tre fattori: importanza, rilevanza e adeguatezza.

Il primo è volto a misurare quanto è importante il coinvolgimento di ciascuno stakeholder rispetto all'organizzazione in un'ottica di miglioramento dell'offerta. Il secondo invece valuta la centralità del coinvolgimento di ciascun stakeholder per il successo in un'ottica di soddisfazione della domanda. Il terzo fattore è volto

invece a validare l'adeguatezza della relazione formale e informale tra stakeholder e soggetto proponente. Per ognuno di questi elementi gli stakeholder individuati ricevono un punteggio a 1 a 5.

Una volta terminata questa fase di mappatura, si procede con la selezione degli stakeholder prioritari, quelli cioè che hanno ricevuto punteggi tra il 3 e il 5 per ciascuno dei tre fattori precedentemente elencati.

Una volta selezionati gli stakeholders, viene loro somministrato il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0. La domanda alla quale devono rispondere, per ciascun indicatore, è relativa all'attribuzione di un punteggio di priorità di intervento, su una scala da 1 a 5. Questo processo permette il confronto tra il posizionamento dell'organizzazione e i desiderata degli stakeholder, valorizzandone la partecipazione in uno spirito di co-progettazione innovativa.

3.1 L'analisi di materialità: il processo

L'incrocio, indicatore per indicatore, fra il posizionamento dell'organizzazione e i desiderata degli stakeholder permette la costruzione della matrice di materialità, con la quale sarà possibile evidenziare, in vista della costruzione di linee guida di intervento i punti di forza e di debolezza.

La matrice di materialità aiuta l'organizzazione a programmare le proprie linee di intervento basandosi non solo sulla valutazione degli indicatori in cui si è ottenuto un punteggio inferiore, ma anche sulla base delle priorità espresse dagli stakeholder. Questo elemento permette di pensare il cambiamento in una logica di rete, all'interno della quale i principi della reciprocità e della co-progettazione assumono valenza centrale.

Graficamente si delinea una mappa dalla quale emergono quattro possibili situazioni:

- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è già elevato e che sono comunque ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali continuare ad investire;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è già elevato e che non sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi consolidati sui quali puntare, magari immaginando una loro evoluzione;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è bassa e che sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali la realtà valutata deve necessariamente intervenire per migliorare il suo livello di sostenibilità integrale e, conseguentemente, aumentare il suo impatto sul territorio;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è bassa e che non sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali, pur emergendo una criticità alla quale prestare attenzione nel futuro, non è ancora urgente intervenire.

Difficilmente è pensabile la strutturazione di un Piano d'intervento che agisca su tutti gli indicatori che necessitano di un'azione. Per tale ragione è opportuno identificare, anche valutando la scala di priorità attribuita dagli stakeholder, quegli indicatori o quelle aree verso le quali si vuole orientare la programmazione futura.



3.2 L'analisi di materialità: i risultati

Gli elementi dell'analisi di materialità sono due:

- I risultati del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt (QAP2.0)
- I risultati del Questionario somministrato agli stakeholder (68 dipendenti appartenenti a diverse categorie/mansioni: amministrativi, management, operai, specialisti)

Sulla base dei dati dei due elementi di cui sopra sono state costruite le matrici di materialità per ciascuna delle 6 Aree del QAP2.0, riportate di seguito.

In particolare, in arancione sono evidenziati gli indicatori che registrano un punteggio relativamente più basso nel QAP2.0, indicatori sui quali poter intervenire per migliorare le proprie performance di sostenibilità.

Il primo punto di merito di COELMO, che emerge dall'analisi di materialità condotta, è dato dal fatto che la priorità d'intervento attribuita agli indicatori delle diverse aree del questionario è estremamente bassa (ben al di sotto dei 2 punti su una scala da 1 a 5). Questo dato certifica due elementi centrali per l'attivazione e il consolidamento dei percorsi di sviluppo sostenibile delle aziende:

1) Essendo gli stakeholder coinvolti unicamente appartenenti alla categoria dei dipendenti, ciò significa che c'è un elevato allineamento fra risultato conseguito e percezione/conoscenza di quanto realizzato da parte dei propri dipendenti e questo a prescindere dalla categoria e dalla mansione ricoperta all'interno dell'azienda.

2) Il coinvolgimento dei dipendenti alla vita aziendale e il forte orientamento al

loro benessere sono i fattori che contribuiscono a determinare un così forte allineamento.

Questi risultati fanno emergere un'elevata sostenibilità di COELMO, che utilizza un approccio integrale lavorando trasversalmente su tutti i temi connessi con la capacità di generare un impatto sociale e ambientale interno ed esterno all'azienda.

Si rilevano, in ogni caso, degli aspetti sui quali COELMO può implementare una serie di ulteriori azioni per migliorare le proprie performance, rafforzando la propria compliance in materia di sviluppo sostenibile e, conseguentemente, la propria posizione di leader del settore.

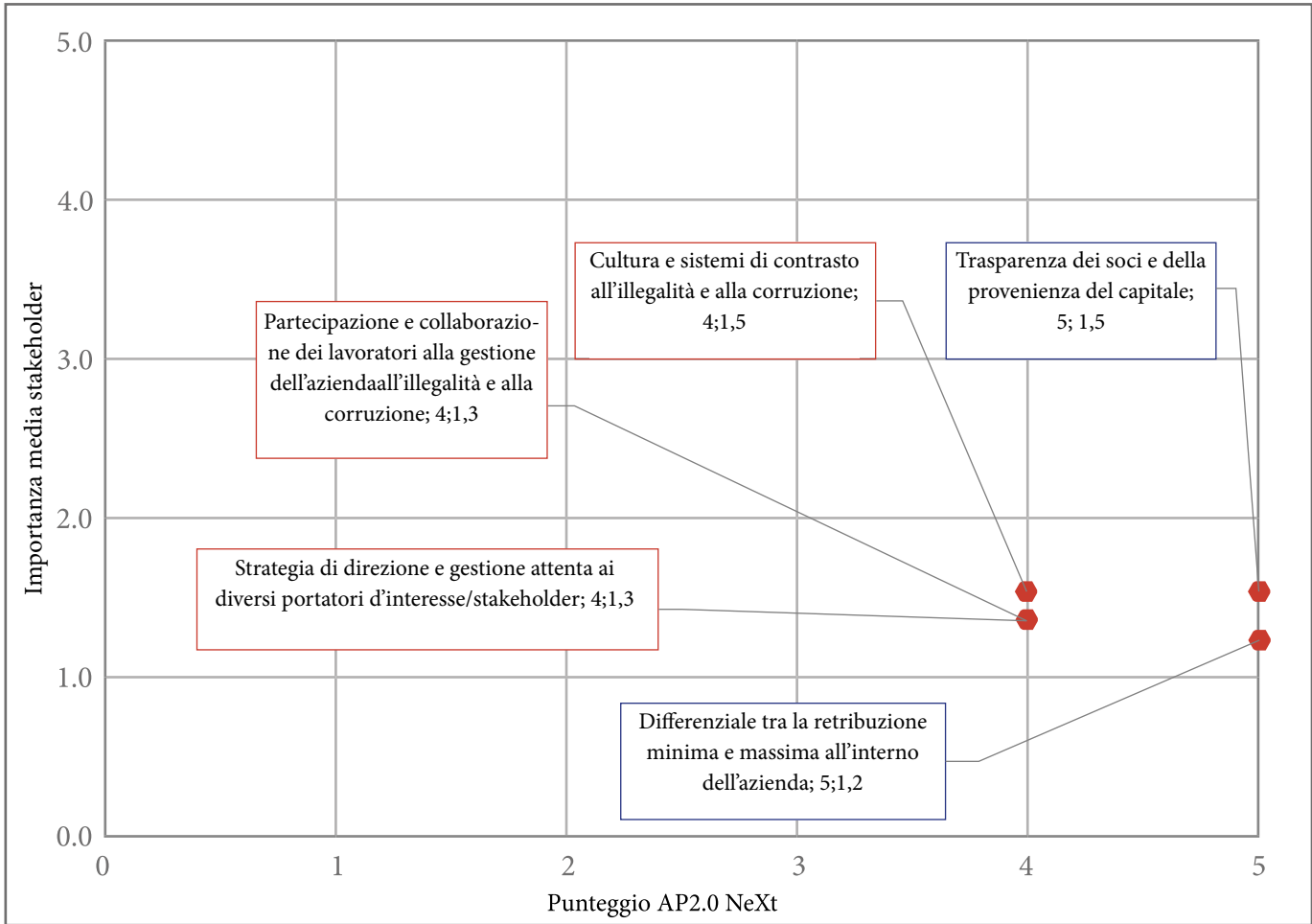
In particolare, si può notare che la presenza di elementi sui quali è possibile realizzare ulteriori miglioramenti sul sentiero della sostenibilità sono riconducibili a tutte le aree, anche se in nessun indicatore si registrano criticità rilevanti (punteggi inferiori a 3):

- nell'Area 1 "L'azienda e il governo dell'organizzazione" si rilevano 3 indicatori su 5;
- nell'Area 2 "Le Persone e l'Ambiente di Lavoro" 1 indicatore su 5;
- nell'Area 3 "I rapporti con i cittadini/consumatori" 2 indicatori su 5;
- nell'Area 4 "La Catena di Fornitura" 3 indicatori su 5;
- nell'Area 5 "I Comportamenti verso l'Ambiente Naturale" 1 indicatore su 5;
- nell'Area 6 "I comportamenti verso la comunità locale" 4 indicatori su 5.

3.3 I bisogni emersi

Questo paragrafo è dedicato ai risultati puntuali dell'analisi di materialità. In particolare, per ciascuna Area del QAP2.0 di NeXt vengono riportati la matrice di materialità, accompagnata dall'elenco degli indicatori sui quali lavorare, e alcuni suggerimenti di policy aziendale.

Area 1 "L'azienda e il governo dell'organizzazione":



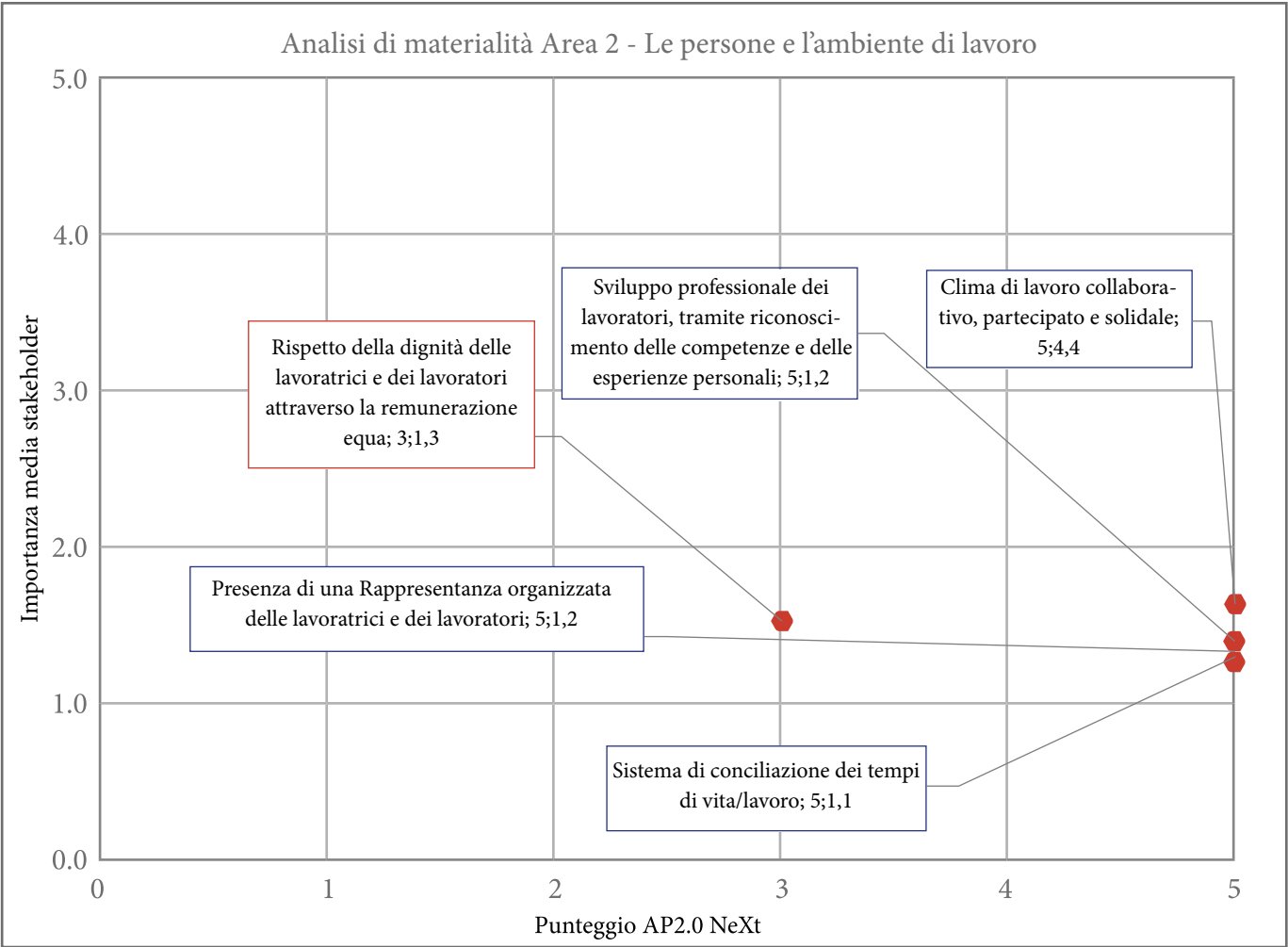
Fonte: elaborazione Centro Studi e Valutazioni NeXt – Nuova Economia Per Tutti

- Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione.
- Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse.
- Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'azienda.

Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tali indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Continuare ad investire sul controllo della legalità e della trasparenza dei propri fornitori, aumentando, gradualmente, la percentuale degli stessi per i quali sono attivate tali procedure.
- Aumentare il livello di stakeholder engagement, con particolare attenzione all'adozione di schemi di misurazione della loro soddisfazione in relazione alle iniziative strategiche intraprese da COELMO.
- Continuare ad investire su meccanismi e schemi capaci di aumentare il livello di coinvolgimento dei lavoratori relativo alle scelte strategiche aziendali con l'obiettivo di aumentare la percentuale di scelte nelle quali vengono attivati tali meccanismi.

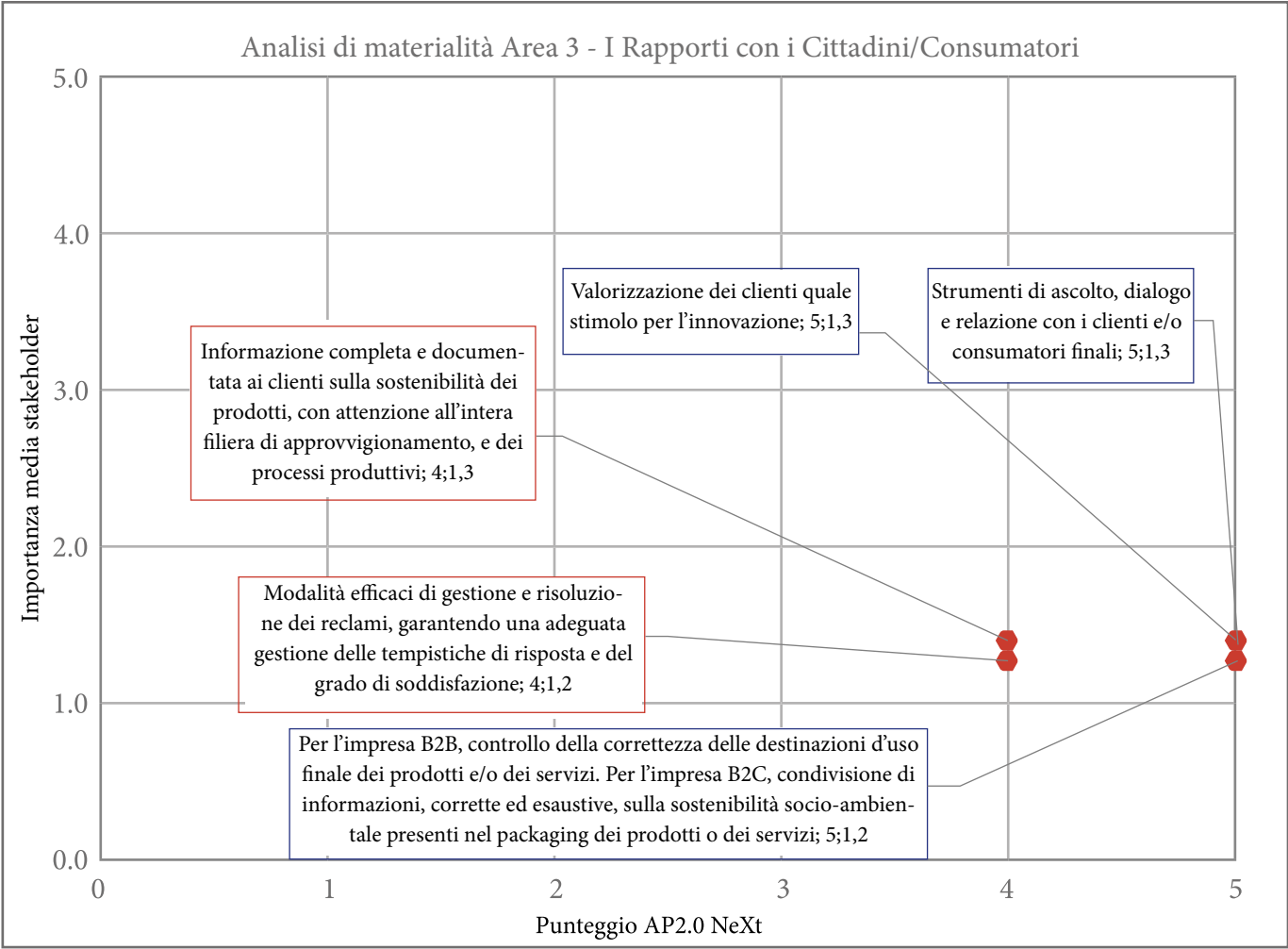
Area 2 “Le persone e l’ambiente di lavoro”:



Fonte: elaborazione Centro Studi e Valutazioni NeXt – Nuova Economia Per Tutti

- Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate).
- Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tali indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- L'adozione di ulteriori elementi per migliorare la retribuzione, anche funzionalmente alla capacità di attrazione di personale qualificato.

Area 3 “I rapporti con i cittadini/consumatori”:

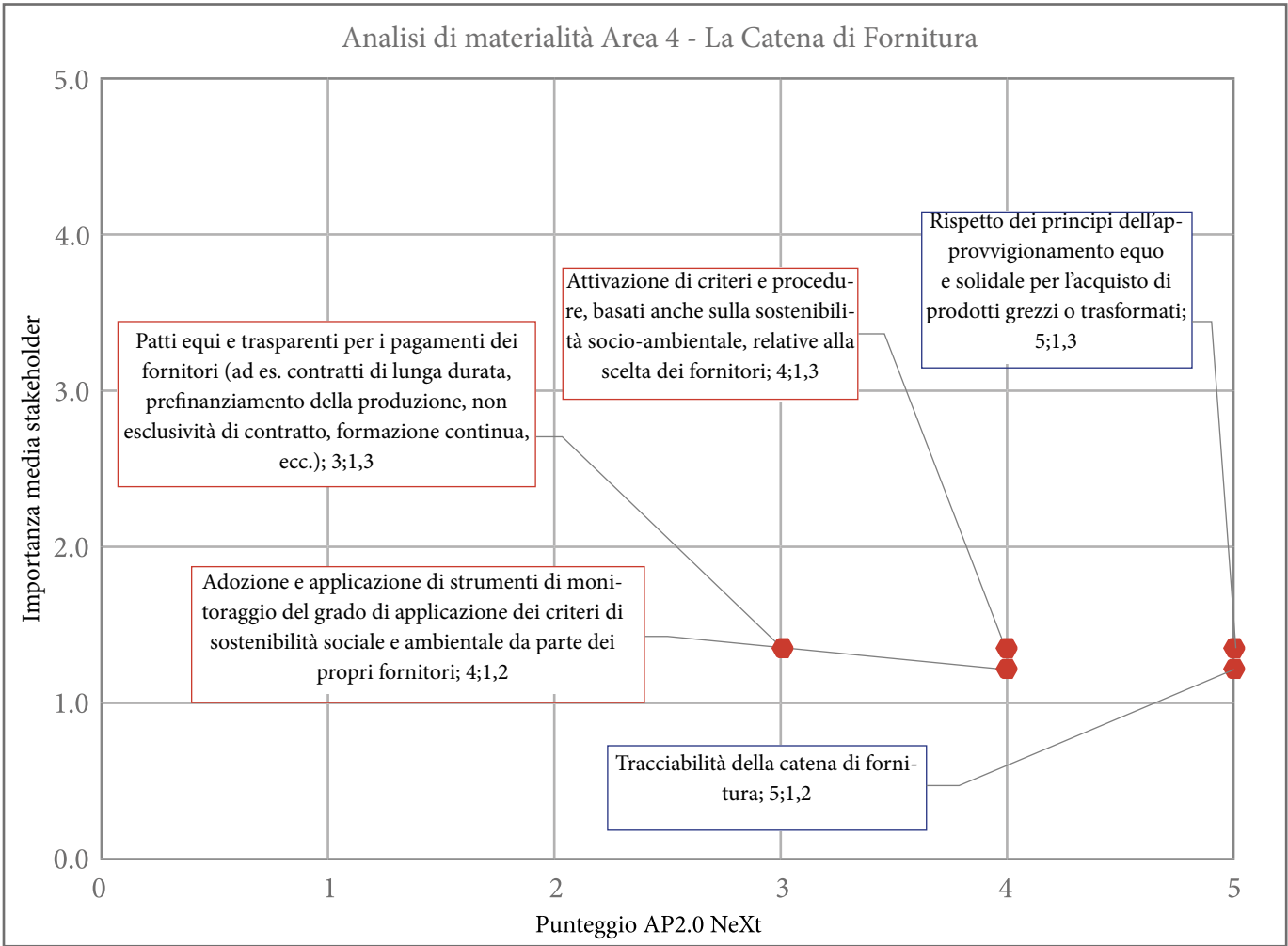


Fonte: elaborazione Centro Studi e Valutazioni NeXt – Nuova Economia Per Tutti

- Informazione completa e documentata ai clienti sulla sostenibilità sociale e ambientale dei prodotti/servizi e dei processi produttivi.
- Modalità efficaci di gestione e risoluzione dei reclami, garantendo un'adeguata gestione delle tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione.

- Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tali indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- L'adozione di ulteriori strumenti per facilitare l'accesso, in modalità SMART e, eventualmente, certificata, alle informazioni relative alla sostenibilità sociale e ambientale sia dei prodotti/servizi sia dei processi produttivi.
 - Attivare partenariati stabili con almeno un'associazione dei consumatori per garantire ulteriormente prodotti/servizi e processi.

Area 4 “La catena di fornitura”:



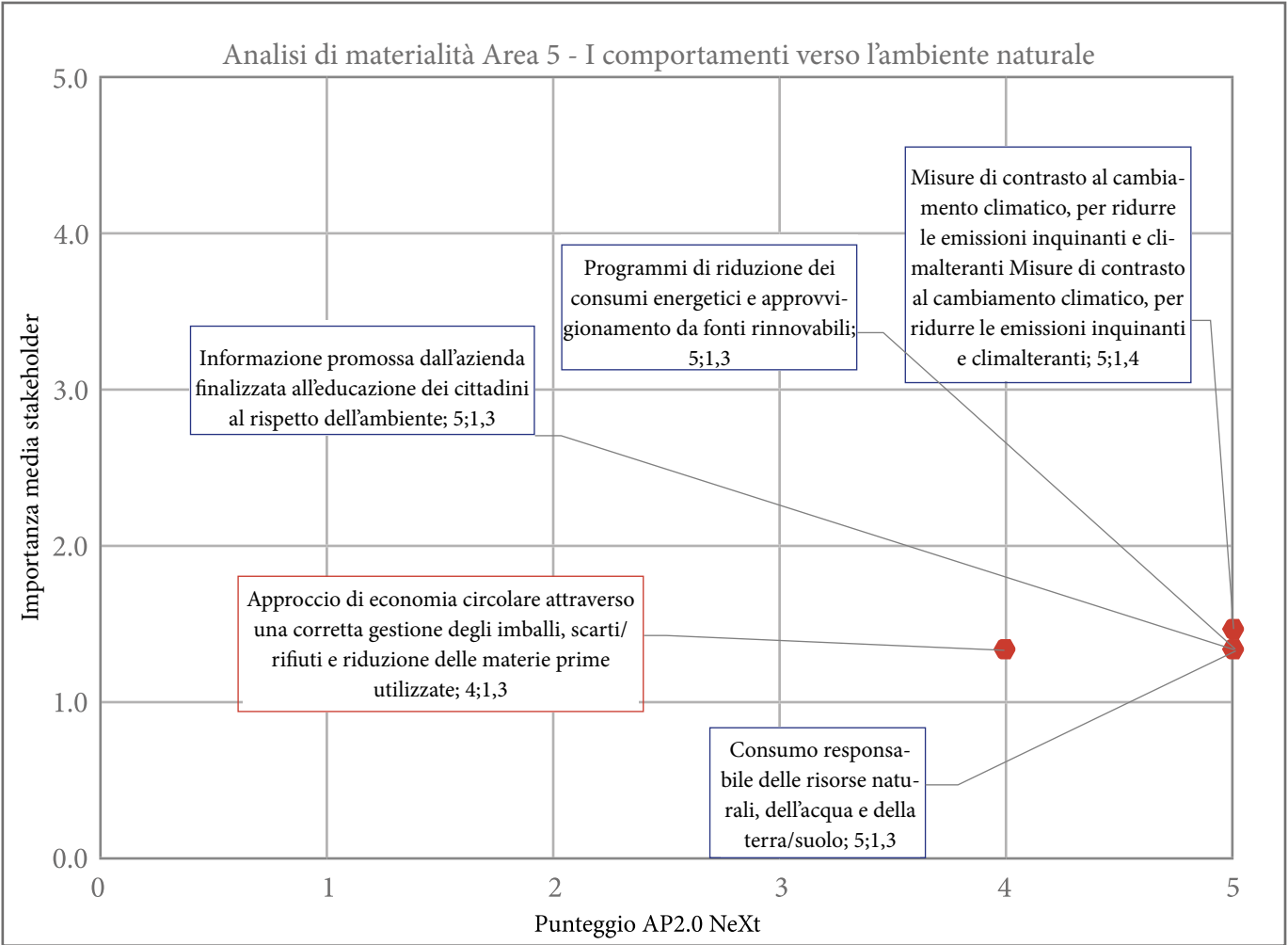
Fonte: elaborazione Centro Studi e Valutazioni NeXt – Nuova Economia Per Tutti

- Attivazione di criteri e procedure basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale relativa alla scelta dei fornitori.
- Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale da parte dei propri fornitori.
- Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, formazione continua, ecc.).

Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tali indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- L'adozione di strumenti per il monitoraggio dei propri fornitori, con particolare riferimento agli elementi di sostenibilità ambientale e sociale.
- L'inserimento di momenti di audit esterno nei confronti dei propri fornitori al fine di valutarne la compliance con i principi della sostenibilità.
- L'ideazione di una check-list per la selezione dei propri fornitori.
- Ingegnerizzare processi capaci di ridurre ulteriormente la percentuale di fornitori con i quali si verificano dei ritardi di pagamento.

Area 5 “I comportamenti verso l'ambiente naturale”:



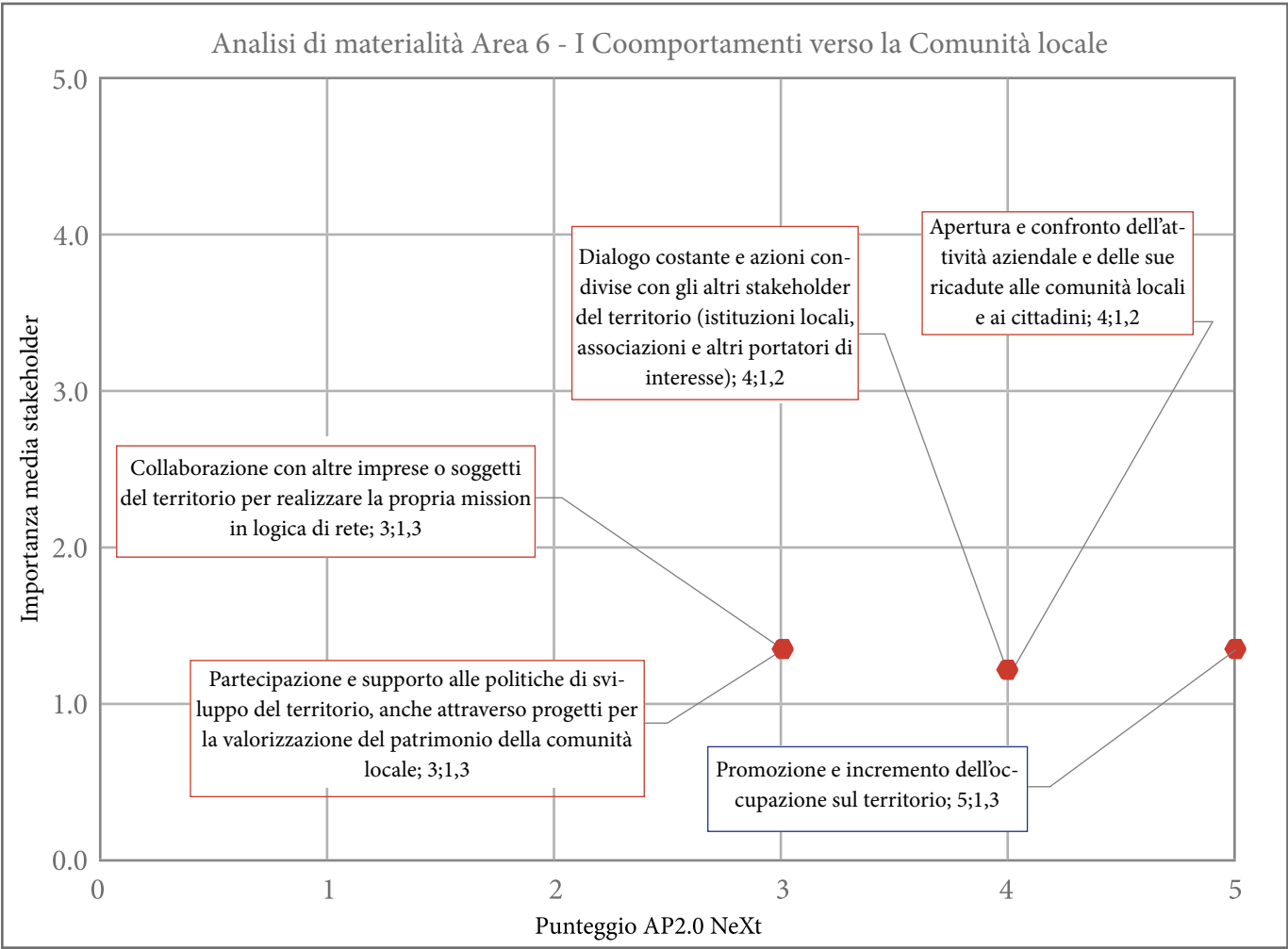
Fonte: elaborazione Centro Studi e Valutazioni NeXt – Nuova Economia Per Tutti

- Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, materie prime seconde, scarti e rifiuti.

Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tali indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Efficientare ulteriormente la capacità di riutilizzo degli scarti di produzione da immettere in altri processi produttivi.

Area 6 “I comportamenti verso la comunità locale”:



Fonte: elaborazione Centro Studi e Valutazioni NeXt – Nuova Economia Per Tutti

- Apertura e confronto, in relazione all'attività aziendale e alle sue ricadute, con le comunità locali e i cittadini.
- Dialogo costante e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse).
- Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della comunità locale.
- Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete.

Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tali indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Ideare dei momenti partecipativi nei quali l'azienda si apre alla comunità locale con iniziative funzionali alla promozione dello sviluppo locale.
- Aumentare il numero di occasioni di confronto e co-progettazione con gli stakeholder per favorire l'attivazione di promozione dello sviluppo locale.
- Individuare, anche in relazione ai punti precedenti, delle iniziative di valore da finanziare direttamente, volte sempre alla promozione dello sviluppo locale e all'aumento del benessere multidimensionale dei cittadini.
- Promuovere la logica di rete nella costruzione di una filiera corta (a km 0) favorendo la costruzione graduale di un distretto legato ai sistemi di generazione elettrica distribuita.

In sintesi, emerge dunque la possibilità di implementare azioni orientate, in particolar modo, alla costruzione di reti per meglio governare sia le dinamiche interne, sia quelle esterne.

COELMO, difatti, si presenta come una realtà solida e strutturata fortemente orientata allo sviluppo sostenibile e attenta alle dinamiche relazionali, sia nei confronti dell'ambiente che delle persone. Ha quindi tutte le carte in regola per diventare un punto di riferimento per lo sviluppo sostenibile integrale locale del contesto sociale nel quale è inserita l'azienda. Aumentare la capacità di costruire reti interne, lato fornitori, lato comunità locale, lato clienti, significa, nei fatti, aumentare la capacità d'impatto e di "effetto contagio" delle buone pratiche che COELMO già pone in essere. Inoltre, in questa direzione, COELMO può diventare fonte di ispirazione e innovazione trasversale a una pluralità di settori, fungendo da stimolo e al contempo da modello di riferimento.

Queste brevi riflessioni rappresentano il punto di partenza per l'elaborazione del Piano Strategico di COELMO orientato alla sostenibilità integrale e alla nuova economia, i cui principali indirizzi saranno riportati nel prossimo capitolo.

Un piano che avrà l'obiettivo di rafforzare il posizionamento di COELMO come leader sostenibile nel campo dei sistemi di generazione elettrica distribuita.

Il percorso intrapreso da COELMO con l'adozione del NeXt Index gli permetterà, annualmente, di avere parametri oggettivi dai quali partire, con l'engagement dei suoi stakeholder, per attivare processi di costante miglioramento capaci di generare impatti significativi sia all'interno dell'organizzazione, sia all'esterno.

4. Conclusioni e prospettive per il futuro

La Missione di COELMO ha, da sempre, messo al centro del proprio interesse la persona ed il suo diritto di aspirare al meglio, attraverso l'impegno costante e quotidiano. *“Creare un'Azienda che sviluppi le aspirazioni personali ed il benessere dei suoi lavoratori, attraverso l'impegno costante e quotidiano.”* si legge, infatti, nella carta dei Valori di COELMO.

La transizione digitale ed ecologica pone una sfida tecnologica importante a COELMO, imponendo una rivoluzione nel modo di concepire il proprio prodotto. Sistemi meno legati ai combustibili fossili e completamente connessi a sistemi di telemetria digitali, rispettando la Visione di *“Essere la prima idea e la prima scelta per i Sistemi di Generazione Elettrica Distribuita”*. Sistemi di accumulo ad idrogeno, cogeneratori ad alta

efficienza, sistemi di ricarica elettrica per smart mobility sono alcuni dei progetti su cui COELMO sta ponendo l'attenzione, unitamente all'efficientamento delle linee produttive ed alla progettazione ecosostenibile dei prodotti, che tenga conto della loro intera vita utile.

E come sempre accadrà, la differenza la faranno le donne ed gli uomini, il loro lavoro, la loro dedizione e la loro passione. A COELMO, il compito di creare un ambiente organizzativo che predisponga tutti al *ben fatto*.

